Die Durchführung tarifvertraglicher Pflichten unter besonderer Berücksichtigung der Friedenspflicht.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte

der

Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Vereinigten Friedrichs-Universität
Halle-Wittenberg

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

vorgelegt von

Richard Byhan
Referendar in Halle (Saale).

*

Referent: Professor Dr. Boehmer

*

Auszug

*

Halle a. d. S.
Druck: Buchdruckerei C. Colbatzky, Inh. W. Damm.
1925.

I.

Die Parteien des Tarifvertrages. -- Wer wird aus ihm verpflichtet und berechtigt? — Normativer und obligatorischer Teil. — Problem.

Nach der herrschenden Verbandstheorie, welcher auch die Tarifvertragsverordnung vom 23. XII. 1918 folgt, sind nur die vertragschließenden Verbände Parteien des Tarifvertrages. Nur sie werden aus ihm verpflichtet, nicht auch die Verbandsmitglieder. Letztere können jedoch neben den Verbänden insoweit unmittelbar berechtigt werden, als sich der Tarifvertrag als Vertrag zugunsten Dritter auffassen läßt.

Der Tarifvertrag zerfällt in einen normativen und einen obligatorischen Teil. Die Abgrenzung zwischen beiden wird in der Weise vollzogen, daß alle diejenigen Bestimmungen, welche fähig sind, Inhalt eines Arbeitsvertrages zu werden, den normativen Teil bilden, während alle übrigen Bestimmungen in dem obligatorischen Teil gesammelt werden. Die Bestimmungen des normativen Teils sind nach § 1 Tarifvertragsverordnung unabdingbar und gehen automatisch in die Arbeitsverträge über. Dieser Teil des Tarifvertrages erzeugt unmittelbar weder subjektive Rechte noch Pflichten. Er scheidet daher für die folgenden Betrachtungen aus. Die Bestimmungen des obligatorischen Teils hingegen erzeugen schuldrechtliche Beziehungen zwischen den Vertragsparteien. Im einzelnen lassen sich die Bestimmungen des obligatorischen Teils in folgende Gruppen einordnen:

1) Abschlußnormen. Sie umfassen diejenigen Bestimmungen, welche sich auf den Abschluß oder Nichtabschluß von Arbeitsverträgen beziehen.

2) Solidarnormen. Sie enthalten diejenigen arbeitsrechtlichen Regelungen in den Betrieben, an welchen die einzelnen als Glieder der betreffenden Arbeitnehmerschaft teilnehmen.

3) Durchführungsnormen. Sie umfassen diejenigen Bestimmungen, welche die Durchführung größerer Tarifverträge organisieren sollen.

Zu diesen drei Gruppen treten die allen Tarifverträgen immanenten Pflichten.

Die Verbände können in den meisten Fällen den Erfolg, welcher mit den einzelnen Bestimmungen des obligatorischen Teils angestrebt wird, nur mit Hilfe ihrer Mitglieder erreichen. Es fragt sich daher, wie diese Mitwirkung sichergestellt werden kann, und welche Rechtsbehelfe dem berechtigten Teil zur Seite stehen, wenn der Erfolg nicht erreicht wird.

II.

A. Die Bestimmungen des obligatorischen Teils bezwecken die Herbeiführung gewisser Erfolge.

I. Im Hinblick auf den zu erreichenden Erfolg lassen sich für die Bestimmungen des obligatorischen Teils drei Pflichtengruppen aufstellen:

Gruppe I : Pflichten, zu deren erfolgbringender Erfüllung die Verbände der Mitwirkung ihrer Mitglieder bedürfen. Beispiel: Die Bestimmung, entlassene Arbeitnehmer wieder einzustellen.

Gruppe II : Pflichten, deren erfolgbringende Erfüllung die Verbände aus eigener Kraft leisten können. Beispiel: Die Pflicht, Arbeitsnachweise zu errichten und zu erhalten.

Gruppe III: Pflichten, deren erfolgbringende Erfüllung die Verbände zum Teil aus eigener Kraft, zum Teil unter Mitwirkung ihrer Mitglieder leisten können. Beispiel: Die Friedenspflicht.

II. Die Erfolge sind nicht für jedes einzelne Verbandsmitglied, sondern nur für die Gesamtheit herbeizuführen. Der einzelne nimmt als Glied der Gesamtheit an den von dieser erreichten Erfolgen teil. So ist bei der Wiedereinstellungsbestimmung der Erfolg für die Gesamtheit erreicht, wenn die überwiegende Mehrzahl der Verbandsmitglieder wiedereingestellt worden ist. Der mit der Friedenspflicht bezweckte Arbeitsfriede ist so lange gewahrt, als keine Massenbeteiligung an friedensfeindlichen Handlungen in die Erscheinung tritt.

B. Nach der herrschenden Ansicht ist bei den Pflichten aus den Gruppen I und III der Erfolg nicht gesichert. Bei Erfolgsvereitlung durch die Mitglieder besteht für den Gegenverband keine Möglichkeit, das Tarifvertragsverhältnis zu lösen.

Bei den Pflichten aus den Gruppen I und III haben die Verbände auf ihre Mitglieder einzuwirken, sich der Pflicht entsprechend zu verhalten. Diese Einwirkungspflicht erschöpft sich nach der h. A. in der Einwirkungshandlung, ohne Rücksicht auf deren Erfolg. Bleibt die Einwirkung erfolglos, dann ist dennoch der berechtigte Verband an den Tarifvertrag gebunden. Er trägt mithin die Erfolgsgefahr bei der Einwirkungspflicht. Diesem un-

befriedigenden Ergebnis muß abgeholfen werden. Die Abänderungsvorschläge haben zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen: 1) bessere Sicherung des Erfolges und 2) Lösung des Tarifvertragsverhältnisses bei Erfolgsvereitlung.

C. Wie läßt sich der Erfolg bei den unter die Pflichtengruppen I und III fallenden Bestimmungen hinreichend sichern?

I. Der Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes und Sinzheimer suchen die Lösung durch Erweiterung der normativen Funktion des Tarifvertrages herbeizuführen (normativer Weg). Der Entwurf zieht die Solidar- und Durchführungsnormen in den normativen Teil ein. Nach § 17 können die Verbandsmitglieder, welche wissentlich gegen diese Bestimmungen verstoßen, durch Strafbußen zu tarifmäßigem Verhalten gezwungen werden. Sinzheimers Vorschlag geht dahin, neben den Solidar- und Durchführungsnormen auch die Abschlußnormen in den normativen Teil einzubeziehen.

Nipperdey zeigt demgegenüber eine Lösung durch Ausbau des obligatorischen Gedankens (obligatorischer Weg), indem er für diejenigen Bestimmungen des obligatorischen Teils, welche ein bestimmtes Verhalten der einzelnen Verbandsmitglieder zum Gegenstand haben, die Konstruktion des Vertrages zulasten Dritter vorschlägt. Ausgenommen hiervon ist die Friedenspflicht.

Der obligatorische Weg ist dem normativen vorzuziehen. Eine Erweiterung des normativen Teils auf Kosten des obligatorischen beeinträchtigt die klare Scheidung der tarifvertraglichen Bestimmungen nach ihrer juristischen Natur. Nur im Arbeitsvertrage wird der Arbeitnehmer als Einzelperson in Beziehung zu dem Arbeitgeber gebracht. Insoweit ist ein Schutz des wirtschaftlich schwachen Einzelnen notwendig. Hinsichtlich der Bestimmungen, welche nicht in die Arbeitsverträge übergehen können, tritt der Arbeitnehmer als Glied der wirtschaftlich gleich starken Gesamtheit dem Arbeitgeber gegenüber. Ein Schutz ist daher insoweit nicht mehr erforderlich.

Die oben angeführten Lösungsvorschläge befriedigen nicht, weil sie alle bezüglich der Friedenspflicht nichts an dem bisherigen unbefriedigenden Ergebnis ändern. Bei den Vorschlägen des Entwurfs und Sinzheimers wird der bisherige Zustand bezüglich des ganzen obligatorischen Teils, der wesentlich verkleinert fortbesteht, beibehalten. Abgesehen hiervon ist die Bußvorschrift des § 17 dispositiv.

II. 1) Mit Hilfe der Einwirkungspflicht des Verbandes läßt sich eine Lösung erzielen, welche sowohl den beabsichtigten Erfolg sicherer stellt, als auch eine Möglichkeit bietet, bei Erfolgsvereitlung das Tarifvertragsverhältnis zu beenden. Dazu ist notwendig, daß die Verbände in den Fällen der Pflichtengruppen I und III die Erfolgsgefahr bei der Einwirkungspflicht insoweit übernehmen, als es sich darum handelt, den Erfolg für die Gesamtheit herbeizuführen. So hat z. B. der Verband bei der Wiedereinstellungsbestimmung seiner Einwirkungspflicht genügt, wenn auf Grund der Einwirkung die überwiegende Mehrzahl der Entlassenen wieder eingestellt worden ist.

2) Der Erfolg wird bei dieser Lösung dadurch gesichert, daß die Verbände im eigenen Interesse darauf bedacht sein müssen, genügend wirksame Einwirkungsmittel zur Verfügung zu haben und sie zur Anwendung zu bringen, weil ein schuldhaftes Verhalten des Verbandes in dieser Hinsicht eine Schadensersatzpflicht begründen kann. Für die Durchsetzung der Bestimmungen aus den Pflichtengruppen I und III wird mithin der Schwerpunkt auf das Verhältnis des Verbandes zu seinen Mitgliedern gelegt. § 152 Abs. 2 der Reichs-Gewerbeordnung hindert die Verbände nicht mehr an einer Durchsetzung der Einwirkungsmittel, da diese Gesetzesbestimmung durch Art. 178 Abs. 2 der Reichsverfassung außer Kraft gesetzt ist.

3) Wenn trotz der Einwirkung der Erfolg für die Gesamtheit ausbleibt, dann ergeben sich für den berechtigten Verband die geltend zu machenden Rechte aus den §§ 320 ff. BGB. Danach kann der berechtigte Verband, wenn er an dem Tarifvertrage festhalten will, nach § 320 BGB. seine Leistungen verweigern. Hierbei wird auf eine Verhältnismäßigkeit der Mittel zu achten sein. Ferner ist zu berücksichtigen, daß das Leistungsverweigerungsrecht nur dem Verbande als solchem zusteht, nicht auch den Mitgliedern. Die automatische Wirkung und die Unabdingbarkeit des normativen Teils werden durch die Ausübung des Leistungsverweigerungsrechtes nicht beeinträchtigt.

Unmöglichkeit der Leistung liegt vor, wenn die von den Verbänden vorgenommenen Einwirkungshandlungen zu keinem Erfolge für die Gesamtheit geführt haben. Der Verband hat die Unmöglichkeit zu vertreten, wenn er

seine Mitglieder in ihrem tarifvertragswidrigen Verhalten unterstützt, sie zu einem derartigen Verhalten auffordert, nichts unternimmt, um seine Mitglieder von ihrem tarifwidrigen Tun abzubringen. oder wenn er sich nach Abschluß des Tarifvertrages wirksamer Einwirkungsmittel begeben hat. Hat der Verband jedoch mindestens mit allen z. Zt. des Vertragschlusses vorhandenen Mitteln ernstlich auf seine Mitglieder eingewirkt, dann hat er die Unmöglichkeit nicht zu vertreten. Die bei Unmöglichkeit geltend zu machenden Rechte ergeben sich aus den §§ 323—325 BGB Danach hat in allen Fällen, in welchen den verpflichteten Verbänden die Leistung unmöglich geworden ist, der berechtigte Verband die Möglichkeit, das Tarifvertragsverhältnis gemäß § 323 BGB. als gelöst zu behandeln und, wenn der verpflichtete Verband die Unmöglichkeit zu vertreten hat, nach § 325 BGB. die Wahl zwischen Rücktritt und Schadensersatz.

Die Frage, wann Verzug vorliegt, ist bei den Pflichten aus Gruppe II ebenso zu beantworten, wie sonst bei gegenseitigen Verträgen: wenn der Verband eine ihm obliegende mögliche Leistung trotz Fälligkeit und Mahnung schuldhafterweise nicht erfüllt. Bei den Pflichten aus den Gruppen I und III wird man das Verhalten der Mitglieder mit zu berücksichtigen haben. So wird folgender Fall als Verzug zu behandeln sein: Der Arbeitgeberverband fordert entgegen der Wiedereinstellungsbestimmung (Gruppe I) seine Mitglieder auf, die Wiedereinstellungen zu unterlassen, die Mitglieder nehmen aber ungeachtet dieser Aufforderung die Wiedereinstellungen vor Damit ist der Erfolg der Wiedereinstellungsbestimmung, wenn auch gegen den Willen des Verbandes, erreicht worden. Durch das Verhalten des Arbeitgeberverbandes ist aber das Vertrauen auf seine Vertragstreue derart erschüttert, daß der Vertragszweck für die Zukunft auf das schwerste gefährdet ist. Mit Rücksicht auf das Verhalten der Mitglieder soll man aber dem Arbeitgeberverbande noch die Möglichkeit geben, durch Widerruf seiner Aufforderung das Vertrauen des Vertragsgegners zurückzugewinnen. Läßt der Arbeitgeberverband die Frist zum Widerruf nutzlos verstreichen, dann ist es für den Arbeitnehmerverband geboten, von dem Tarifvertrage nach § 326 BGB. zurückzutreten, um auf diese Weise von seinem tarifuntreuen Vertragsgegner frei zu kommen. Auch bei der Friedenspflicht (Gruppe III) wird folgender Fall als Verzug zu behandeln sein: Der Arbeitnehmerverband fordert seine Mitglieder zur tarifwidrigen Arbeitsniederlegung auf, doch leisten die Verbandsmitglieder dieser Aufforderung entweder überhaupt keine Folge oder in solch geringem Umfange, daß dadurch der Arbeitsfriede tatsächlich noch nicht gestört ist. Hier handelt der Arbeitnehmerverband der Friedenspflicht — soweit er sie aus eigenen Kräften erfüllen kann — bewußt zuwider. Trotzdem besteht der Arbeitsfriede fort und darauf kommt es an. Die Möglichkeit einer weiteren Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens ist nicht ausgeschlossen. Deshalb wird man nicht Unmöglichkeit annehmen können, wohl aber Verzug. Dem Arbeitnehmerverbande kann durch Fristsetzung die Möglichkeit gegeben werden, seinen Beitrag zur Erfüllung der Friedenspflicht durch entsprechende Gegenerklärung nachzuholen.

Bei Verzug kann der tariftreue Verband nach § 326 BGB. nach fruchtlosem Fristablauf von dem Tarifvertrage zurücktreten oder Schadensersatz verlangen.

4) Nichtzumutbarkeit der Leistung bedeutet, daß der verpflichtete Verband die Einwirkungsmittel nicht bis zu seiner Selbstvernichtung anwenden muß, um sich vor einem schuldhaften Verhalten zu schützen. So kann dem Verbande nicht zugemutet werden, den Ausschluß als Einwirkungsmittel anzuwenden, wenn von dieser Maßnahme eine große Mitgliederzahl betroffen würde. Insoweit der Gebrauch bestimmter Einwirkungsmittel dem Verbande nicht zugemutet werden kann, ist er dazu nicht verpflichtet. Die Nichtzumutbarkeit führt zur Aufhebung des Tarifvertrages.

Ergebnis.

Bei den Bestimmungen des Tarifvertrages, welche ein bestimmtes Verhalten der einzelnen Verbandsmitglieder zum Gegenstand haben, läßt sich der beabsichtigte Erfolg hinreichend durch die Einwirkungspflicht des Verbandes sichern, wenn den verpflichteten Verbänden die Erfolgsgefahr bei der Einwirkungspflicht übertragen wird. Bei Erfolgsvereitlung durch die Mitglieder hat der berechtigte Verband die Möglichkeit, das Tarifvertragsverhältnis zu lösen. Diese Regelung umfaßt auch die Friedenspflicht. Die Verbände haben hierbei nur dann Schadensersatz zu leisten, wenn sie selbst schuldhaft gehandelt haben. Der verpflichtete Verband braucht die Einwirkungsmittel nur insoweit zur Anwendung zu bringen, als durch ihren Gebrauch seine Existenz nicht gefährdet wird.